

## **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DI KABUPATEN TABANAN**

**I Gusti Agung Ayu Inten Pratiwi<sup>1</sup>**  
**Ni Ketut Sariyathi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

E-mail: gunginnmatch@yahoo.com / telp: +62 82146266464

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### **ABSTRAK**

Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai upaya optimalisasi pelayanan pada masyarakat, untuk itu diperlukan SDM yang memiliki keterampilan dan profesionalitas yang tinggi, mengimbangi hal tersebut perlu ditunjang dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin, terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan yaitu sebanyak 116 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Uji F dan Uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

Kata Kunci: *Komunikasi, Motivasi, Penegakan Disiplin, Kepuasan Kerja*

### **ABSTRACT**

*Factor of human resources (HR) is an element that must be considered by the company as an effort to optimize the service to the community, it is necessary for human resources that have the skills and high professionalism, offset it needs to be supported having regard to employee satisfaction so that the employee's performance can be optimized. This study aimed to determine the effect of communication, motivation, and discipline, employee job satisfaction in the Department of Revenue in Tabanan. The population at the same samples in this study were employees of the Department of Revenue in Tabanan as many as 116 orang. Metode analysis used is multiple linear regression with the F test and t test. Regression analysis showed that communication, motivation, discipline and positive effect on employee job satisfaction Revenue Service in Tabanan. F test and t test showed that the variables of communication, motivation, and discipline positive and significant impact on job satisfaction Revenue Service employee in Tabanan.*

*Keywords: Communication, Motivation, Discipline Enforcement, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja yang rendah seringkali menyebabkan tidak optimalnya hasil yang didapatkan. Aziri (2011) menyatakan kepuasan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama ketika dihubungkan dengan efisiensi dan efektivitas organisasi bisnis. Ketika menganalisis kepuasan kerja, secara logika bahwa karyawan puas adalah karyawan yang bahagia. Herzberg (Badeni, 2013:44) mengemukakan teori dua faktor yaitu faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpastian. Dinas Pendapatan Kabupaten Tabanan adalah sebuah instansi pemerintah yang mewilayahi Kabupaten Tabanan yang bertugas memungut pajak daerah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat. Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal, agar proses pelayanan terhadap masyarakat berjalan lancar. Menurut Mathis dan Jackson (2006:100) seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran.

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Madlock, 2009). Bangun (2012:367) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian

pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya. Komunikasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Oribiyi, 2011). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Septiadi (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga Madlock (2008) menyatakan komunikasi yang efektif akan berdampak pada kepuasan kerja.

H1 : Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberi penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya (Koesmono, 2005). Usman (2013:274) menyatakan motivasi merupakan alat atasan agar bawahan mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Pernyataan itu dipertegas oleh Herzberg (dalam Bangun, 328:2012) bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Yulinda (2009) menyatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik motivasi yang diberikan atasan, akan berdampak pada tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut Singh (2011) bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dan kepuasan yaitu, meningkatnya motivasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja,

begitu juga sebaliknya. Berdasarkan teori temuan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu

H2 = Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

Bangun (2012:333) menyatakan seseorang merasa puas dan tidak puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) dan tidak adil (*inequity*), dalam keadilan tersebut dituntut peran penegakan disiplin yang tegas dan *independent*. Tirta (2013) menyatakan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesesuaian jam kerja, dalam artian jam kerja yang menyangkut kehadiran, keterlambatan, kemangkiran dan lain sebagainya harus diberikan *sanksi* yang sesuai, sehingga tidak ada kecemburuan sosial antar karyawan. Veloo (2011) menyatakan bahwa keadilan sistem mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Keadilan dalam penelitian ini didefinisikan dalam bentuk keadilan dalam hal pembagian pekerjaan, dan keadilan dalam hal penegakan disiplin, artinya semakin adil disiplin (pemberian sanksi) maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tergantung pada bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin (Obule 2012). Teori-teori di atas mencerminkan bahwa perubahan penegakan disiplin yang didefinisikan dalam keadilan akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja, sehingga dapat dijadikan landasan dalam perumusan hipotesis ketiga yaitu:

H3 : Variabel penegakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

Septiadi (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan. Yamsul (2013) yang menyatakan secara umum motivasi mampu memberikan nilai tambah dan dorongan terhadap peningkatan kepuasan kerja, namun motivasi umumnya kurang dalam memberikan komitmen untuk bekerja lebih baik, sehingga perlu perbaikan berkelanjutan untuk mewujudkan program dicapai. Begitu juga Tirta (2013) menyatakan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesesuaian jam kerja, dalam artian jam kerja yang menyangkut kehadiran, keterlambatan, kemangkiran dan lain sebagainya harus diberikan *sanksi* yang sesuai, sehingga tidak ada kecemburuan sosial antar karyawan.

Berdasarkan teori yang ada dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan, pada populasi dapat diketahui jumlah sampel populasi yaitu sebanyak 116 orang termasuk pimpinan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 116, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan penentuan sampel metode sensus. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan sedangkan variable bebas dalam penelitian ini ialah komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan penegakan disiplin ( $X_3$ ) pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Tabanan. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi dan kuisioner. Uji instrument yang digunakan ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis factor konfirmatori dan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dipergunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F dan uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 116 orang, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan penentuan sampel metode sensus. Berikut disajikan data mengenai jumlah sampel yang dijadikan responden berdasarkan unit kerja.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Responden**

No	Bagian	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah Responden (Orang)
1	Pimpinan	1	1
2	Sub Bagian Umum dan Perencanaan	20	20
3	Sub Bagian Keuangan	14	14
4	Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian	3	3
5	Bidang Pendaftaran	10	10
6	Bidang Penetapan	17	17
7	Bidang Pembukuan dan Pelaporan	8	8
8	Bidang Penagihan	7	7
9	Bidang Persubakan	7	7
10	UPT PEB-P2 BPHTB	29	29
	Jumlah	116	116

*Sumber : Dispenda Kabupaten Tabanan, 2013*

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Komunikasi	X <sub>1,1</sub>	0,948	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,749	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,816	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,878	Valid
		X <sub>1,5</sub>	0,901	Valid
2	Motivasi	X <sub>2,1</sub>	0,933	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0,914	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,797	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,932	Valid
		X <sub>2,5</sub>	0,850	Valid
3	Penegakan Disiplin	X <sub>3,1</sub>	0,807	Valid
		X <sub>3,2</sub>	0,877	Valid
		X <sub>3,3</sub>	0,774	Valid
		X <sub>3,4</sub>	0,785	Valid
		X <sub>3,5</sub>	0,790	Valid
4	Kepuasan Kerja	Y <sub>1</sub>	0,960	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,913	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,866	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,857	Valid

*Sumber data: diolah peneliti*

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui nilai korelasi setiap instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen

penelitian dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan pengumpulan data penelitian.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	r <i>alpha</i> hitung	r <i>alpha</i> tabel	Keterangan
1	Komunikasi	0,866	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,914	0,60	Reliabel
3	Penegakan Disiplin	0,850	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,835	0,60	Reliabel

*Sumber data: diolah peneliti*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel karena memiliki nilai *r alpha* hitung lebih besar dari 0,60 sehingga kuisioner dalam penelitian ini layak dipakai untuk mengumpulkan data dalam pengujian hipotesis karena data yang akan dihasilkan konstan jika diukur kembali dalam waktu yang berbeda.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas**

			Unstandardized Residual
N			116
Normal Parameters a, b	Mean		.0000000
	Std.		.54117201
Deviasion			
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.064
	Negative		-.059
Kolmogorov-Smirnov Z			.693
Asymp. Sig. (2-tailed)			.723

*Sumber data: diolah peneliti*

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *nilai asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,723 > 0,05$  maka ini berarti data yang digunakan berdistribusi normal.



**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0,629	1,591
Motivasi	0,452	2,212
Penegakan Disiplin	0,556	1,799

*Sumber data: diolah peneliti*

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas  $> 10\%$  dan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$ . Maka ini berarti model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
( Constant )	.414	.032		13,051	.000
Komunikasi	-.018	.040	-.052	-.449	.654
Motivasi	-.069	.047	-.199	-1.453	.149
Penekanan Disiplin	.002	.043	.006	.047	.962

*Sumber data: diolah peneliti*

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh masing-masing antara variabel bebas terhadap *absolute residual* yang diketahui nilai *signifikansi*  $> 0,05$ , maka ini berarti dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
constant	1,250	0,051		0,000	1,000
P. Hotel (X1)	0,155	0,064	0,155	2,406	0,018
P. Restoran (X2)	0,417	0,076	0,417	5,478	0,000
P. Hiburan (X3)	0,396	0,069	0,396	5,766	0,000
Adjusted R Square					0,707
Sig. F					0,000
F hitung					90,142

Sumber: data diolah, 2014

Berdasarkan hasil olahan program SPSS pada tabel 7 dapat disusun model regresi estimasi sebagai berikut: nilai konstanta sebesar 1,250, artinya kepuasan kerja tetap tumbuh positif meskipun tidak ada kontribusi dari variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin. X1 menunjukkan nilai sebesar 0,155, artinya komunikasi memberi kontribusi positif sebesar 0,155 pada tiap satuannya terhadap kepuasan kerja. X2 menunjukkan nilai sebesar 0,417, artinya motivasi memberi kontribusi positif sebesar 0,417 pada tiap satuannya terhadap kepuasan kerja. X3 menunjukkan nilai sebesar 0,396, artinya penegakan disiplin memberi kontribusi positif sebesar 0,396 pada tiap satuannya terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan  $F_{hitung}$  sebesar  $90,142 > F_{tabel}$  2,68 maka statistik uji ( $F_{hitung}$ ) berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa paling sedikit salah satu dari variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

Hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan X1,  $t_{hitung}$  (2,406)  $> t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi (0,018)  $< \alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang

berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Ini berarti variabel komunikasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, ini berarti pimpinan Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan seharusnya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan. Komunikasi antar pegawai juga penting untuk selalu dijaga. Selain memberikan pengalaman yang menyenangkan, komunikasi yang baik juga akan memberikan kesempatan pertukaran informasi antar karyawan sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien. Hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan  $X^2$ ,  $t_{hitung} (5,478) > t_{tabel} (1,658)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dalam hal ini promosi kenaikan jabatan atau predikat karyawan teladan, masukan, pujian, jaminan rasa aman, dan serangkaian usaha yang dilakukan bersama-sama, akan berdampak pada fluktuasi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Motivasi sangat penting untuk dijaga karena dengan motivasi yang baik maka pegawai tidak akan merasakan keputusasaan dalam bekerja, dan mengurangi stres kerja.

Hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan  $X^3$ ,  $t_{hitung} (5,766) > t_{tabel} (1,658)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa penerapan penegakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten

Tabanan. Ini berarti variabel penegakan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penegakan disiplin dalam hal ini keinginan dari pegawai untuk memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku, kedisiplinan dalam kehadiran maupun pulang kerja, tata tertib absensi, dan kesadaran pegawai untuk tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja akan berdampak terhadap fluktuasi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Temuan ini memberi landasan bahwa setiap pegawai membutuhkan rasa keadilan, pemerataan, dan ketegasan yang sama sehingga kesamaan tersebut mampu mendorong pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku.

*Analisis Standardized Coefficients Beta* bertujuan untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel motivasi. Oleh karena variabel motivasi memiliki nilai *absolute koefisien beta* yang telah dibakukan dengan nilai 0,417, sebab variabel lainnya nilai *absolute koefisien beta* yang telah dibakukan nilainya lebih kecil.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan yang dapat diambil ialah variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Variabel komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap

kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Saran yang dapat diambil ialah pertama lebih optimalkan jalinan komunikasi di manajemen Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan, dalam hal ini koordinasi atasan dengan bawahan terkait kendala dalam pekerjaan pada Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Kedua Manajemen Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan untuk mengoptimalkan perannya, dalam hal ini memberikan promosi kenaikan jabatan atau predikat karyawan teladan bagi karyawan yang berprestasi. Ketiga Manajemen Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan untuk mengoptimalkan penegakan disiplin dalam hal ini ketegasan dalam menindak pegawai yang pulang sebelum jam pulang sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. Keempat pimpinan Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan dalam memberikan tugas kepada masing-masing pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan dan fungsionalnya pada Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayranci, Evren. 2011. A Study on the Factors of Job Satisfaction among Owners of Small and Medium-Sized Turkish Businesses. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (5) pp. 87-100.
- Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal Management Research and Practice*. 3 (4) pp. 77-86.
- Chatzoglou, Prodromos D., Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou and Anastasios D. Diamantidis. 2011. Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *International Journal*. 8 (8) pp. 130-147.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponogoro.

- Hasubuan, H. Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (2) pp. 162-179.
- Madlock, Paul E. 2008. The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, and Employee Satisfaction. *Journal of Business Communication*. 45 (1) pp. 61-78.
- Madlock, Paul E. 2009. The Influence of Conflict Management, Leadership, and Communication on Employee Job Satisfaction. *International Journal*. 15 (2) pp. 121-138.
- Mahamuda, Mosammod Parvin. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1 (9) pp. 113-132.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Mehmood, Nasir. 2012. A Study Of Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence From Pakistan). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4 (6), pp. 673-684.
- Oribiyi, A. O. 2011. The Influence Of Interpersonal Communication On Secondary School Teachers' Job Satisfaction And Commitment In Kogi State, Nigeria. *Journal of Communication and Culture: International Perspective*. 2 (1) pp. 109-177.
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi-Produksi PT.X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 1 (2) pp. 4-17.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 2 (6), pp. 1-25.
- Risambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2 (9), pp. 8833-8842.

- Roos, Wanda dan Renee Van Eden. 2009. The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *Journal of Industrial Psychology*. 34 (1) pp. 54-63.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. 1 (1) pp. 17-26.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, dan Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5 (11) pp. 213-222.
- Septiadi, Ni Made. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 2 (8) pp. 986-1001.
- Singh, S. K. dan Vivek Tiwari. 2011. Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of The White Collar Employees : A Case Study. *International Journal Management*. 7 (2) pp. 31-39.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tarita Ningsih, Ni Wayan. 2013. Analisis Faktor – Faktor yang Mentukan Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan di Kecamatan Tegallalang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. 2 (5), pp. 567-580.
- Teck-Hong, Tan dan Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. *Asian Academy of Management Journal*. 16 (1) pp. 73–94.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Van der Bank, Engelbrecht & Strümpher. 2008. Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: an exploratory study. *International journal Department of Industrial Psychology University of Stellenbosch South Africa* 6 (2) pp. 1-8
- Veloo, Arsaythamby. 2011. Atribut Sistem Penilaian Prestasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru. *Jurnal IJMS*. 18 (1) pp. 197-216.

- Obule, Victor Ebuara dan Maurice Ayodele Coker. 2012. Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State. *International Journal Public Policy and Administration Research*. 2 (3) pp. 25-33.
- Yamsul, Pahri, Surachman, Ubud Salim, dan Armanu. 2013. The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province). *International Journal of Business and Management Invention*. 2 (9) pp. 18-25.
- Yulinda, dan Harlyanti Sri Wulan. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2 (1) pp. 25-32.